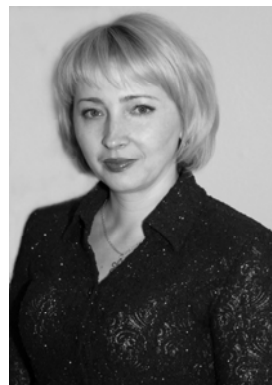


ЭКОНОМИКА АПК



УДК 331.108:631.11(571.15)

**С.В. Золотарев,
Ю.Н. Назаркина**

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

***Ключевые слова:** высшее образование, использование, кадры, кадровая работа, кадровое обеспечение, кадровый потенциал, обеспеченность, руководители, специалисты, эффективность.*

В теории и практике кадрового менеджмента нет четко устоявшегося определения «кадровый потенциал». Ряд авторов трактует его как совокупные возможности кадров организации, отрасли или территории. Другие авторы, характеризуя категорию «кадровый потенциал», добавляют такие его составляющие, как качества и способности кадров, характер производственных отношений и пр.

В общем виде большинство авторов определяют кадровый потенциал как совокупные возможности кадров организации, которые необходимы для выполнения организационных целей и задач. Он включает и неиспользуемые возможности работников и тех работников, которые имеют соответствующую квалификацию, но в настоящий момент не заняты по назначению или вообще не работают. То

есть кадровый потенциал рассматривают как фактический и как перспективный. Фактический кадровый потенциал адекватен составу кадров отрасли (организации), под которым подразумевается совокупность сотрудников, выполняющих определенные функции в процессе производственной деятельности на базе выявленных (известных) способностей. Перспективный кадровый потенциал характеризует максимальные возможности кадров, которых можно достичь при улучшении условий хозяйствования и оптимальном использовании способностей работников [1].

Кадровый потенциал организации не является постоянной величиной. Его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием различных факторов. Важнейшей задачей руководства организации в области кадрового планирования является соблюдение баланса между потребностью в кадрах и обеспеченностью ими. Недостаточный кадровый потенциал препятствует развитию организации, использованию потенциала других ресурсов. Высокий кадровый

потенциал, не нашедшей своей реализации, используется неэффективно, ведет к демотивации работников.

По нашему мнению, для обеспечения стабильного социально-экономического развития страны, региона необходим некоторый запас трудового потенциала, большей и значимой частью которого является кадровый потенциал. С одной стороны, это способствует становлению цивилизованного, культурного общества, с другой – служит гарантом продовольственной безопасности страны или региона.

Целью эффективного использования кадрового потенциала, на наш взгляд, должно быть удовлетворение, с одной стороны, потребностей экономики в кадрах, обладающих необходимой квалификацией, способностями, качественными характеристиками в требуемом количестве в определенный период времени, с другой, – удовлетворение притязаний отдельных личностей в отношении реализации своих возможностей и потребностей. То есть в идеале должно быть так, что все рабочие места обеспечены квалифицированными кадрами и все квалифицированные кадры заняты на рабочих местах, соответствующих их (кадров) уровню образования и запросам.

Проведенный нами анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Российской Федерации показал, что за 1998-2007 гг. произошло резкое сокращение количественных показателей: уменьшилась численность руководителей и специалистов с 681302 до 363319 чел. (на 46,7%), ежегодно сокращается 35-36 тыс. штатных должностей, количество дипломированных специалистов на 100 хозяйств уменьшилось с 2047 до 1385 чел.

В целом уровень обеспеченности руководителями и специалистами с высшим образованием удовлетворительный – 86,4%, однако в разрезе должностей имеют высшее образование главные зоотехники – всего 56,5%, главные ветврачи – 57,5, главные инженеры – 52,7, главные бухгалтеры – 41,7, руководители среднего звена – 18,2%. Среди специалистов и руководителей среднего звена сохраняется достаточно высокая численность практиков (не имеющих профессионального образования) – 19441 чел. (11,4% от общей численности) и 21431 чел. (27,8% от общей численности) соответственно. Из общей численности руководителей и специалистов, не имеющих профессиональ-

ного образования (48256 чел.), обучаются заочно только 12,8% [2].

Общероссийские тенденции в кадровом обеспечении сельскохозяйственных организаций характерны и для Алтайского края. Проведенный нами анализ показал, что в крае за исследуемый период численность руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций уменьшилась в целом на 54%, в т.ч. численность специалистов среднего звена – на 50, главных специалистов – на 57,3, руководителей среднего звена – на 53,8%.

Ежегодное сокращение численности кадров составляет около 1 тыс. чел. Это обусловлено сокращением размеров производства и числа организаций в целом. Но темпы сокращения должностей руководителей и специалистов превышают темпы снижения ресурсной обеспеченности сельскохозяйственных организаций: сельскохозяйственных угодий, техники, трудовых ресурсов.

В сельскохозяйственных организациях еще достаточно много руководителей и специалистов, не имеющих соответствующего уровня образования. Так, в 2007 г. среди руководителей организаций имеют высшее образование от общей численности 72,5%, среднее профессиональное образование – 21,8, практики – 5,7%. У остальных категорий управленческих кадров образовательный уровень еще ниже. Среди главных специалистов наиболее низкий образовательный уровень среди бухгалтеров (41,4% от общей численности с высшим образованием), зоотехников (55,3%), инженеров (52,0%). Больше всего практиков среди специалистов среднего звена инженерной, зоотехнической, ветеринарной, бухгалтерской служб (менее 30%).

В условиях дефицита квалифицированных специалистов на селе, низкого престижа сельскохозяйственного труда многие руководители формируют штат из имеющегося кадрового потенциала часто с недостаточным образовательным уровнем сотрудников и несоответствующей специальности. Отрицательной стороной при имеющемся дефиците кадров мы считаем недостаточно эффективную работу с кадровым потенциалом непосредственно в сельскохозяйственных организациях. Так, в 2007 г. на должностях, не требующих высшего и среднего профессионального образования (рабочие), было занято 1646 чел. с высшим образованием и 1278 чел. со средним профессиональ-

ным образованием. На должностях, не требующих в обязательном порядке высшего образования (специалисты среднего звена, руководители среднего звена), было занято 1665 чел. с высшим образованием, в то же время на должностях руководителей, заместителей и главных специалистов – 1407 чел., не имеющих высшего образования.

Другим недостатком в работе с кадровым потенциалом является, на наш взгляд, низкий показатель повышения квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. В среднем в год повышают квалификацию 500-600 руководителей и специалистов, что составляет около 4-5% от общей численности. Крайне низкими темпами осуществляются процессы привлечения и закрепления в сельскохозяйственных организациях молодых специалистов. Только в 2002 г. было принято 1039 выпускников учебных заведений, в остальные годы прием составляет не более 200 чел. в год. Многие молодые специалисты, не проработав и одного года, увольняются.

За исследуемый период сохраняются высокие показатели сменяемости руководителей и специалистов. За 2007 г. сменилось 987 руководителей и специалистов, из них 48 руководителей, 229 главных специалистов, 447 специалистов.

По нашему мнению, проблемы эффективного использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций усугубляются отсутствием планомерной, системной и качественной работы кадровых служб. В большинстве сельскохозяйственных организаций сокращены должности работников кадровых служб до минимума. В сельскохозяйственных организациях Алтайского края обеспеченность работниками служб управления персоналом в 2007 г. составила 97,1%, из них с высшим образованием – 22,7, средним профессиональным – 65,7, практики – 11,7%. В среднем на каждые 100 сельскохозяйственных организаций приходится 66 специалистов кадровых служб, а на 1 специалиста – 250 работников организации. Низкими темпами повышается квалификация служащих кадровых служб: только около 6,3% специалистов кадровых служб сельскохозяйственных организаций ежегодно обучаются на курсах, 6 человек (12%) из 50, не имеющих профессионального образования, обучаются в учебных заведениях заочно. За 2003-2007 гг. на должности специалистов

служб управления персоналом принято всего 14 молодых специалистов [2].

На основе изучения предложений по совершенствованию кадрового обеспечения АПК Российской Федерации в рамках реализации Приоритетного национального проекта «Развитие АПК» считаем необходимыми следующие направления совершенствования кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Алтайского края [3].

1. Государственная поддержка мероприятий по восстановлению деятельности кадровых институтов, повышению статуса и престижности труда работников сельского хозяйства.

2. Укрепление материально-технической базы и инфраструктуры воспроизводства кадров для сельскохозяйственных организаций Алтайского края на основе частно-государственного инвестиционного партнерства.

3. Проведение научно-практических семинаров с кадровыми работниками для изучения актуальных проблем формирования, повышения уровня и использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций, совершенствования форм и методов кадровой работы с учетом мирового и передового отечественного опыта работы с персоналом в аграрной сфере.

4. Расширение тематики научно-исследовательских и методических работ по изучению процессов кадрового обеспечения отрасли, разработке и реализации pilotных кадровых проектов в АПК.

Интеллект и организаторские способности квалифицированных работников создают необходимую базу для инновационного сельского хозяйства. Опережающее освоение новых технологий, обеспечивающих снижение энергозатрат и повышение эффективности использования природных ресурсов, прежде всего земельных, при соблюдении условий экологической безопасности производства невозможно без эффективного использования кадрового потенциала.

Библиографический список

1. Юшина Л.Н. Совершенствование кадрового обеспечения регионального АПК на основе инновационного развития системы профессиональной подготовки: дис. ... канд. экон. наук / Л.Н. Юшина. – Воронеж, 2004. – 166 с.
2. Роль аграрного вуза в социально-экономическом развитии сельских террито-

рий: монография / С.В. Золотарев, А.А. Фанненштиль, М.Л. Акишина, Ю.Н. Назаркина. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2008. – 155 с.

3. О мерах по реализации Приоритетного национального проекта «Развитие АПК» / МСХ РФ. – М., 2005. – 39 с.

Представлена часть исследовательской работы, выполненной при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Кадровый потенциал развития предпринимательства и муниципального управления в сельских территориях», проект № 09-02-60204а/Т.



УДК 631.115.17:332.28

Т.А. Дугина

РЕГУЛИРОВАНИЕ АРЕНДЫ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИИ

Ключевые слова: земельная реформа, земельные отношения, оборот сельскохозяйственных земель, земельный участок, земельная доля, рентообразующие факторы, рентная основа установления арендной платы, законодательное регулирование, Волгоградская область.

Земельная реформа, начатая в России в 1990 г., была основана на приватизации сельскохозяйственных земель путем наделения граждан земельными долями. Земельные доли не выделялись в натуре, были обозначены в свидетельствах лишь баллогектары. Существенный минус данной реформы – законодатели в большей степени руководствовались принципом социальной справедливости, а не стремлением повысить эффективность аграрного производства. В ходе преобразований работники реорганизованных предприятий, а также сельские пенсионеры и работники социальной сферы бесплатно получили доли в праве общей собственности на участки земель сельскохозяйственного назначения. Средняя величина земельной доли по стране составила при этом 9,82 га.

К настоящему времени из 12 млн собственников земельных долей государственную регистрацию прав прошли всего 1,4 млн. В натуре выделено 18 млн га, или немногим более 16% площади земель, находящихся в общей долевой собственности. Остальные земельные доли используют сельхозорганизации на правах аренды, в том числе: с государственной

регистрацией договоров – 13% (14 млн га), без государственной регистрации договоров, составленных в простой письменной форме, – около 50 (54 млн га) и на правах представительства (невостребованные земельные доли) – 21% (24 млн га). Низкая правовая защищенность владельцев земельных долей в условиях быстро растущих спроса и цен на землю делает последних беззащитными перед земельными рейдерами и прочим криминалитетом, способствует росту коррупции и объемов теневого рынка земли. В связи с этим аренда является наиболее приемлемой формой землепользования, так как сохраняет отношения собственности на землю.

Независимо от форм собственности все земельные ресурсы являются национальным достоянием России, и государство должно осуществлять целенаправленную деятельность по их сохранению и улучшению.

Причем количество земель, используемых на правах аренды, увеличивается из года в год как в государственном, так и в частных секторах земельного рынка (рис. 1).

Такая же тенденция наблюдается и в Волгоградской области (рис. 2).

С целью выявления потенциала развития арендных отношений в аграрном землепользовании в августе 2008 г. автором был проведен социологический опрос 832 собственников земельных долей в 33 районах Волгоградской области. Согласно материалам обследования продать